

JORNADA LABORAL



Silvia Crespo, Socia de Gros Monserrat Abogados.

CONTROL DE LA JORNADA DE TRABAJO Y FICHAJES EN LA EMPRESA

A raíz de las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional en materia de jornada de trabajo, caso Bankia y Abanca, de fechas 4/12/2015 y 19/2/2016, respectivamente, la Audiencia Nacional parece poner fin a las discusiones interpretativas en relación con el artículo 35.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido venía discutiéndose si en las empresas en las que no se realizaban horas extraordinarias existía obligación de llevar un registro diario de las jornadas realizadas por parte de los trabajadores, o si al contrario dicha obligación tan sólo existía en aquellas empresas que realizaban horas extraordinarias.

La Sentencia del TSJ de Cataluña, de fecha 24/10/2012, había entendido que dicha obligación era únicamente aplicable a las empresas que realizaban horas extraordinarias. En contrario la Audiencia Nacional, entiende y así lo manifiesta en las citadas sentencias, que la única forma en que puede realizarse un debido control en relación con la realización o no de horas extraordinarias es mediante el registro diario de la jornada realizadas en la empresa, puesto que para que las horas tengan la consideración de horas extraordinarias deben superar el límite anual de jornada ordinaria, no siendo posible dicho control si no se dispone de un registro diario.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social inicia una campaña entendiendo que la falta de cumplimiento de la obligación de registrar las jornadas diarias de los trabajadores, puede suponer la comisión de una sanción grave, graduación que viene siendo discutida por los sectores de despachos profesionales que entienden que la sanción aplicada por ITySS del artículo 7.5 de la LISOS está prevista para incumplimientos de jornadas y no para el incumplimiento de la obligación formal de registro de las mismas. Dicho registro a su vez debe ser comunicado a los trabajadores en el periodo que se abonen los salarios (habitualmente de forma mensual) y a los representantes de los trabajadores de forma mensual.

De acuerdo con la instrucción 3/2016 de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativa a la “intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y horas extraordinarias”, el referido registro de jornada puede realizarse por cualquier medio (manual, informático, digital, Smartphone, etc.) siempre y cuando sea un sistema que garantice la **fiabilidad e invariabilidad de los datos**. El registro de jornada debe ser diario e incluir hora de entrada y hora de salida, la existencia del registro debe poderse realizar en el centro de trabajo. No es válido un registro que solo contabilicen las ausencias. Se considerará infracción grave la falta de existencia de registro diario de jornada; la falta de comunicación a los trabajadores de dichas jornadas y en su caso, a los representantes de los trabajadores en el plazo legalmente establecido; la superación de las 80 horas extraordinarias anuales reguladas en el ET; la falta de retribución de las referidas horas extraordinarias; la retribución en concepto distinto, etc.

Dicha situación ha comportado un revuelo en el mundo empresarial obligando a empresas de todos los tamaños, a implementar sistemas que permitan llevar el registro, incrementando con ello los costes y obligaciones formales.

A raíz de todo ello, se nos plantean dudas de difícil resolución, en los puestos de trabajo tradicionales en empresas industriales. Probablemente dicha obligación podrá llevarse a cabo de forma más o menos sencilla, con las pequeñas discusiones cuando estamos en tiempo efectivo de trabajo o cuando no, no debiendo confundir el registro de presencia con el registro de jornadas. Pero ¿Qué pasa con la gran tipología de puestos de trabajo y nuevas formas de prestación del mismo acordes al siglo XXI?, ¿Cómo resolvemos los supuestos de aquellos puestos de trabajo que conllevan la necesidad de realizar desplazamientos continuados, ya sea en territorio nacional y/o extranjero?, ¿Cuándo entendemos que debemos iniciar el registro del inicio de la jornada en aquellos casos que efectúan desplazamientos habituales?, ¿Cómo registramos las jornadas en teletrabajo? Y ¿Qué fiabilidad tienen dichos registros?, y ¿En aquellos trabajos cuyo sistema de medición es más bien por proyectos que jornadas?

A nuestro entender el legislador debería adaptar la legislación en esta materia a la realidad de los puestos de trabajo del siglo XXI en los que es más importante el resultado, la forma de prestar el trabajo, el poner herramientas que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar, que no el control de la jornada realizada por parte del trabajador y su medida en base a tiempos de trabajo. ■